

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMACE OF
AND HIGH SCHOOL TEACHERS AT MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU**

Dadi Komardi dan Ayu Sri Ningsih

Program studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A.Yani No.Telp (0761)24418 pekanbaru 28147

Email: dkomardi@gmail.com dan ayu_sriningsih123@yahoo.com

ABSTRACT

This studt aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of high school teachers muhamadiyah responden used in this research tescher SMA Muhamadiyah 40 teachers foundations and clivil servants, and the method used is pengambilan sampel. The data census method used is the data permier and sekunder. Analisis data used is descriptive analysis and hypothesis analysis by model test and R^2 test first and then done the analysis of test parsial or.t. The discipline has a significant influence on performance of teachers. motivation has no effect and does not significantly to performance.

Keywords: Work discipline, work motivation, teacher performance

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA
MUHAMADIYAH 1 PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhamadiyah. Responden yang digunakan pada penelitian ini guru SMA muhamadiyah 40 orang guru yayasan dan PNS ,dan metode yang digunakan dalam pengambilam sampel adalah metode sensus data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, analisis data yang digunakan adalah data analisis dekristif dan analisis hipotesis dengan uji model dan uji R^2 terlebih dahulu dan selanjutnya dilakukan analisis pengujian secara parsial atau uji t. Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan sistem suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antara bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sisten yang memiliki kekayaan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik

Hal yang penting dalam pengelola Sumber Daya Manusia adalah mengenai kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kedisiplinan kerja dan motivasi.

Selain disiplin dan motivasi, kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut buhler (2007;216-218) disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam motivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Disiplin berpengaruh apabila disiplin sudah terpenuhi maka menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi.

SMA Muhammadiyah 1 Ahmd Dahlan Pekanbaru dalam rangka mewujudkan kualitas, mengoptimalkan potensi peserta didik dan mencapai Tujuan pendidikan nasional, SMA Muhammadiyah 1 Ahmad Dalam pekanbaru berusaha untuk.

SMA Muhammadiyah 1 Ahmad Dahlan Pekanbaru dalam rangka mewujudkan kualitas, mengoptimalkan potensi peserta didik dan mencapai tujuan pendidikan nasional, SMA Muhammadiyah 1 Ahmad Dalam pekanbaru berusaha untuk menciptakan suasana yang kondusif sehingga para peserta didik merasa nyaman dalam mengikuti pembelajaran. Berangkat dari salah satu moto SMA Muhammadiyah 1 Ahmad Dahlan Pekanbaru, yakni *"Is Your Life and Education"* maka kami menyelenggarakan pendidikan berbasis pada lingkungan dengan menumbuhkan kembangkan suatu kebiasaan bahwa belajar itu adalah suatu hal yang sangat menyenangkan dan pulang membawa suatu pengetahuan baru dengan gembira. Perwujudan ini dilakukan dengan menerapkan metode pengajaran yang pariatif dan inofatif sesuai dengan perkembangan usia peserta didik.

Dalam organisasi, motivasi harus mendapat yang sering bagi manajemen sumber daya manusia. Organisasi pada masa sekarang harus menjadikan karyawan sebagai asset terhadap untuk kelangsungan organisasinya. Sekolah diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan membuat karyawan merasanyan agar kerja antara karyawan dan organisasi bisah mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Secara umumnya untuk memberikan motivasi kepada karyawan, organisasi dapat memberikan berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam berkerja, jaminan hari tua dan lain-lainya

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggu jawab yang diberikan kepadanya (anwar prebu mengkunengar 2006). Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan / Guru Di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru

Tahun Pelajaran	Jumlah siswa/siswi	Jumlah Lulusan	Presentase kelulusan (%)	Rata-rata nilai kelulusan	Peningkatan rata-rata nilai kelulusan (%)
2012-2013	250	250	100%	7,67	-
2013-2014	247	247	100%	7,80	1,69
2014-2015	240	240	100%	7,81	1,28
2015-2016	245	245	100%	7,54	-3,57
2016-2017	250	250	100%	7,50	-0,53

Daftar kinerja karyawan/guru yang menunjukkan bahwa dalam peningkatan nilai rata-rata kelulusan masih tidak sesuai harapan sekolah dimana peningkatan nilai rata-rata kelulusan masih bermasalah setiap tahun pada tahun 2013-2014. mengalami peningkatan pada tahun pelajaran 2014-2015 mengalami peningkatan padatahun.2014-2015 mengalami peningkatan juga tetapi pada tahun pelajaran 2015-2016 mengalami penurunan pada tahun 2016-2017 mengalami penurunan.

Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi dari guru untuk meningkatkan hasil belajar siswa siswa disekolah dan kurangnya disiplin guru dalam proses belajar mengajar yang menimbulkan penurunan hasil belajar siswa terlihat bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena rata-rata nilai kelulusan masih belum meningkat sehingga pencapaian standar nilai kelulusan minimal yang harus dipenuhi oleh SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam hal ini, SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru masih terdapat kekurangan disiplin dan motivasi dalam

hal kinerja. Masih banyak yang harus di benahi kegiatan di SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru. Untuk SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru berupaya memperbaiki kinerja karyawan untuk kemajauan organisasi.

Kinerja yang baik akan mendapatkan hasil yang baik, tetapi sebaliknya kinerja yang kurang baik akan mendapatkan hasil kinerja yang kurang baik. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan dapat diaplikasikan dalam kegiatan pada penyelenggara lembaga pemerintahan melalui program kegiatan yang mereka laksanakan pada tahun 2016. Seperti yang kita lihat tabel diatas, kinerja karyawan SMA Muhamadiyah 1 Pekanbaru masih kurang baik karena pada realisasi tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut Dale Yoder (2012) mengartikan MSDM adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan parakarya wandalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka. Melayu S.P hasibuan dalam bukunya, bahwa pengertian MSDM adalah ilmu dan seni mengetahui hubungan dan peran antara kerja agar efektif dan efesian membantu terletak pada cukup penilaian yang mengaturun sumber daya manusi dalam sebuah organisasi. Namun sebenarnya dari kebudayaan itu memili perbedaan, yaitu :1. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.2. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelin hara dengan baik.Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawana dalah fakta produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produksi.3.MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen pendekatan secara klasik.

Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Komponen MSDM pada dasarnya terbagi kedalam 3 unsur pokok yakni, pengusaha, karyawan, dan pimpinan / manajer. Pengusahaa dalah setiap owner dari sebuah perusahaan yang memiliki investasi modal.Karyawan adalah mereka yang bekerja pada organisasi dengan menjual tenaga / pikirannya. Sedangkan pemimpin atau manajer adalah seseorang yang memiliki wewenang dalam mengatur bawahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) menurut Bangun (2013: 231) adalah hasil pekerjaan yangdicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.Kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat di atas, maka kinerja yang dimaksud adalah: prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya; (mampu memperlihatkan / mempertunjukkan kepada masyarakat).

Disiplin

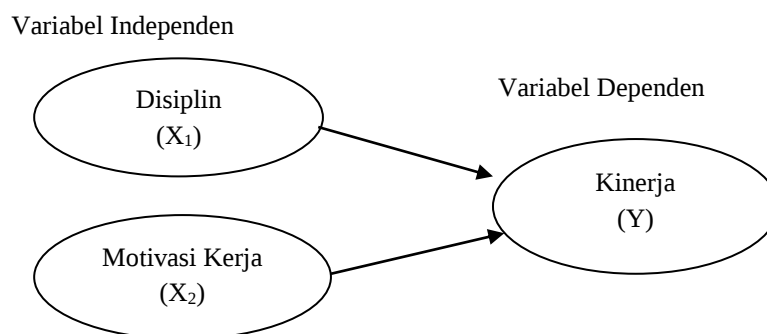
Menurut Singodimejo (dalam Hdy Sutrisno2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat memperhatikan kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat memperhatikan kinerja.

Motivasi

menurut Winkel (dalam Uno, 2013: 3) adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Uraian yang peneliti kemukakan padalatar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka peneliti menjelaskan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar berikut:



Sumber : Data Olahan 2018

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dalam hal ini adalah disiplin (X^1) motivasi kerja (X^2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian dimana data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Yang menjadi hipotesis dalam penulisan proposal ini adalah:

H1 : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru yang merupakan sekolah yang bergerak pada dunia pendidikan yang berlokasi di Jl.Kh Ahmad Dalan No 90 Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan selama empat bulan, dari bulan Oktober 2017 sampai Januari 2018.

Populasi Dan Sempel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS, guru yayasan yang berjumlah 40 orang

Menurut Sugiyono (2008) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 60 orang. Maka akan dilakukan sampel jenuh, dengan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban kuesioner, yaitu tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui angket (kuesioner) yang disebar pada tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru.

Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang didapat dari Informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat menunjang penelitian ini seperti jumlah tenaga pendidik, data tenaga pendidik, dan struktur organisasi.

Sumber Data

Kuesioner, suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan / pernyataan yang sudah disusun dalam bentuk kuesioner yang harus dijawab oleh responden terpilih.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari suatu objek yang mempunyai variasi antar satu dengan lainnya dalam kelompok itu, sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket penelitian tentang supervisi Kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah Pekanbaru. untuk mendapat data yang valid dengan instrumen variabel supervisi Kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik yang semua respon denny merupakan tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah Pekanbaru.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi dan operasional variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Disiplin (x_1)	Menurut harlie 2010 kedisciplinan sebagai bentuk kesadaran seseorang dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan di sekolah	1. Selalu hadir tepat waktu 2. Selalu mengutamakan persentase kehadirannya 3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja 4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif 5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya 6. Memiliki semangat kerja yang tinggi 7. Memiliki sikap yang baik Selalu aktif dan inovatif dalam bekerja Sumber : herli 2010	Interval
Motivasi (x_2)	Menurut hermino, agustinus 2014:128-130 mengatakan motivasi setiap manusia mempunyai kebutuhan untuk berprestasi. Bila dihubungkan dengan keberdedaan pengajar guru. kebutuhan berprestasi akan mendorong atau memotivasi guru untuk mengoptimalkan segala kemampuan yang dimiliki demi mencapai prestasi yang diinginkan.	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kepastian jenjang karir 3. Pengabdian pada tugas 4. Penghargaan / imbalan yang memuaskan Sumber: muhy 2011	Interval
Kinerja (y)	Menurut supardi 2014:70 bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.	1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/ketepatan 3. Inisiatif dalam bekerja 4. Kemampuan kerja 5. komitmen Sumber: supardi 2014	Interval

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:147) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Karakteristik Responden

Responden dalam Penelitian ini adalah tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah Pekanbaru sebanyak 60 orang terpilih berdasarkan populasinya. Terdapat karakteristik - karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Instrumen Penelitian

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempengaruhi dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert.

Analisis Hipotesis

Uji Pendahuluan

Sebelum digunakan dalam penelitian instrumen- instrumen yang telah di modifikasi tersebut akan dilakukan pengujian-pengujian.

Uji Validitas

Data yang diperoleh melalui instrumen data harus memiliki tingkat akursi yang tinggi, sehingga instrumen penelitian yang digunakan harus valid. menurut Chandra (2016): suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut diukur apa yang harus dilakukan.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukurnya digunakan rumus *Cronbach's Alpha* masing instrumen dalam satu variabel. Dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011 : 42).

Uji Asumsi klasik

Rumus regresi diturunkan dari asumsi – asumsi tertentu, maka data yang akan diregresi harus memenuhi asumsi – asumsi regresi untuk mendapatkan nilai estimasi yang akan bersifat BLUE (Best, Linear, Unbiased, dan Estimor).

Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas

Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi asumsi zero mean, yaitu bahwa variabel pengganggu berdistribusi normal maka Y juga akan berdistribusi normal (Setiaji, 2010: 27).

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005: 91).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan perhitungan regresi liner berganda. Untuk pengujian dianggap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kinerja guru (X1) disiplin (X2). Motivasi. Disi dapat kita masukan ke dalam fungsi liner sederhana dengan bentuk persamaan. (Ghozali; 82).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah sekolah

Sejarah sekolah SMA Muhammadiyah 1 pekanbaru SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru didirikan pada tanggal 1 Januari tahun 1978 dengan jumlah siswa awal 15 orang, dan pada tahun 1980 untuk pertama kalinya SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru melepassiswanya mengikuti Ujian Nasional sebanyak 10 orang dan lulus Ujian Nasional 8 orang.

SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru berada di kota pekanbaru, tepatnya di kelurahan kampung tengah, kecamatan Sukajadi. Sekolah ini berdiri tahun 1978, yang pada awal berdirinya SMA Muhammadiyah I pekanbaru, merupakan perubahan status dari sekolah tehnik (ST) menjadi Sekolah Menengah Atas (SMA), berkembang dengan pesat berkat peran masyarakat, orang tua/ wali murid dan jajaran majelis guru.

Dengan lokasi yang mudah diakses karena berada di jalur transportasi umum yang mudah di akses dari semua penjuru kota Pekanbaru, menjadikan sekolah ini sebagai sekolah swasta yang berbasis

islam yang diperhitungkan dan tidak bisa dipandang sebelah mata. Hal ini dibuktikan dari masyarakat yang setiap tahunnya mengalami peningkatan untuk memasukan anaknya bersekolah di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru.

Analisis Dekreptif

Gambar Umum Responden

Responden yang menjadi objek penelitian ini berjumlah 40 orang yang berasal dari guru SMS Muhammadiyah 1 pekanbaru penyajian data mengenai identitas responden yang meliputi usia, masa kerja pendidikan terakhir.

Karakteristik Responden

Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Dari tabel diatas 4.1 di atas, terlihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan S1 merupakan jumlah yang paling banyak. Hal ini dikarenakan oleh semakin baiknya jenjang pendidikan yang dijalani oleh guru dan semakin banyak perguruan tinggi dan sekolah yang memberikan pendidikan S1.

Responden Menurut Usia

Dari table 4.2 menunjukan bahwa sebagian besar guru SMA Muhammadiyah 1 pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah usia berkisar 20-25 tahun yaitu berjumlah 7 orang (17,5) kemudian usia 26-30 tahun yaitu berjumlah 20 orang (50) serta guru yang berusia 30-35 tahun yaitu berjumlah 7 orang (17,5). Serta guru yang berusia > 35 tahun yaitu berjumlah 6 orang (15).

Responden Menurut Pengalaman Kerja

Dari table 4.3 diatas menunjukan masa kerja responden paling banyak adalah pengalaman kerja > 15-20 tahun sejumlah 14 orang dengan persentase 35,0 sedangkan pengalaman kerja responden yang paling sedikit adalah 0-5 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5,0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden 15-20 tahun yang mendominasi dalam penelitian ini.

Analisa Dekripsi Variable

Analisis Dekripsi Variable Disiplin (X1)

Dari tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap perencanaan disiplin di sekolah dengan nilai rata-rata 4,11. hal ini dapat disimpulkan rata-rata responden setuju bahwa sekolah telah melaksanakan disiplin. nilai tertinggi 4,62 Guru memiliki sikap yang baik, selalu aktif, dan inovatif dalam belajar. nilai terendah 3,8 Guru memiliki semangat kerja yang tinggi.

Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari table 4.5 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden memberikan penelitian yang setuju terhadap motivasi kerja di sekolah dengan tingkat nilai rata-rata 4.08 Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya tanggapan setuju dan responden mengenai pentingnya penerapan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah. Nilai tertinggi 4.25 Guru mendapat penghargaan sesuai prestasi yang diraih. nilai terendah 3,85 Sekolah selalu mendukung para guru untuk selalu berprestasi.

Analisis Deskripsi Variable Kinerja (Y)

Dari table 4.6 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap kinerja guru yang ada di sekolah dengan nilai rata-rata 4.10. hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya tanggapan baik dari responden mengenai kinerja guru. nilai tertinggi 4,27 Hampir seluruh guru mempunyai kualitas kerja yang baik kualitas bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan nilai terendah 3,87 Guru yang bertugas dan mengajar sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

Uji Hipotesis Dan Regresi Berganda

Hasil Uji Validitas

Data yang diperoleh melalui instrumen data harus memiliki tingkat akurasi yang tinggi, sehingga instrumen penelitian yang digunakan harus valid. menurut Chandra (2016): suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut diukur apa yang harus dilakukan. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan secara statistik dengan bantuan komputer yang program SPSS. menurut Sugiyono (2012) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas.

Table 3. Hasil Uji Validitas Disiplin

Variable	Indikator	Corrected item total correlation	Nilai Kritis	Keterangan
	Indikator 1	0.444		Valid

Disiplin	Indikator 2	0,698	0,3	Valid
	Indikator 3	0,632		Valid
	Indikator 4	0,672		Valid
	Indikator 5	0,507		Valid
	Indikator 6	0,653		Valid
	Indikator 7	0,583		Valid

Sumber: Data olahan 2017 spss halaman 2

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel disiplin dinyatakan valid karena nilai Corrected item total corr > 0,3 ,dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel disiplin variabel disiplin kerja dapat dilibatkan dalam analisa data selanjutnya.

Table 4. Hasil Uji Validitas Motivasi

Variable	Indikaror	Corrected item total correlation	Nilai Kritis	Keterangan
motivasi	Indikator 1	0,3,69	0,3	Valid
	Indikator 2	0,638		Valid
	Indikator 3	0,392		Valid
	Indikator 4	0.808		Valid

Sumber: Data olahan 2018 spss halaman 4

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel motivasi dinyatakan valid karena Corrected item total corr > 0,3 ,dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel disiplin variabel motivasi kerja dapat dilibatkan dalam analisa.

Table 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

Variable	Indikaror	Corrected item total correlation	Nilai kritis	Keterangan
Kinerja (y)	Indikator 1	0,521	0,3	Valid
	Indikator 2	0,334		Valid
	Indikator 3	0,693		Valid
	Indikaror 4	0,624		Valid
	Indikator 5	0,622		Valid

Sumber: Data olahan 2018 spss halaman 6

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel kinerja kerja dinyatakan valid karena Corrected item total corr > 0,3 ,dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel disiplin variabel kinerja kerja dapat dilibatkan dalam analisa.

Hasil Uji Realibilitas

Setelah ditentukan validitas selanjutnya, uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

Untuk mengukurnya digunakan rumus *Cronbach's Alphas* masing instrumen dalam satu variabel. Dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011 : 42). Secara keseluruhan hasil uji realibilitas dapat dilihat hasilnya pada table berikut ini

Table 6. Hasil Uji Realibilitas

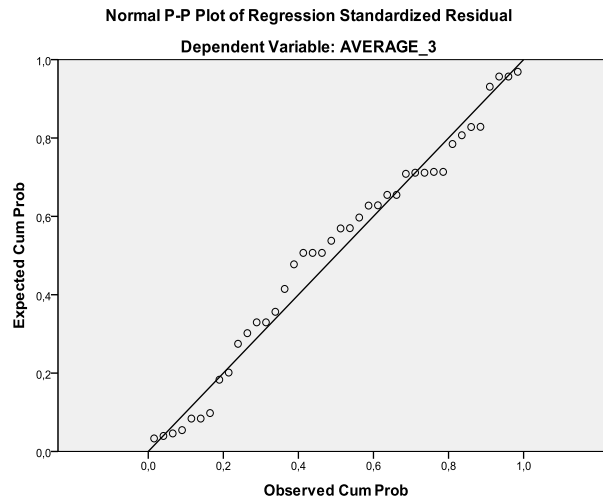
Variable	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
X1: disiplin	0,843	Reliabel
X2: motivasi	0,747	Reliabel
Y: kinerja guru	0,781	Realabel

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi asumsi zero mean, yaitubahwa variabel pengganggu berdistribusi normal maka Y juga akan berdistribusi normal (Setiaji, 2010: 27).

Uji Normalitas

Dari gambar 2 dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.



Sumber: Data olahan 2018 spss halamn 12

Gambar 2. Normal p-p p lot

Uji Multikolinieritas

Multikoloniartitas dideteksi dengan menggunakan nilai toleransi dan variance inflation factor(VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance dan nilai toleransi dan nilai varians inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas sebaliknya jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinierita.

Table 7. Hasil Uji Multikolinieritas

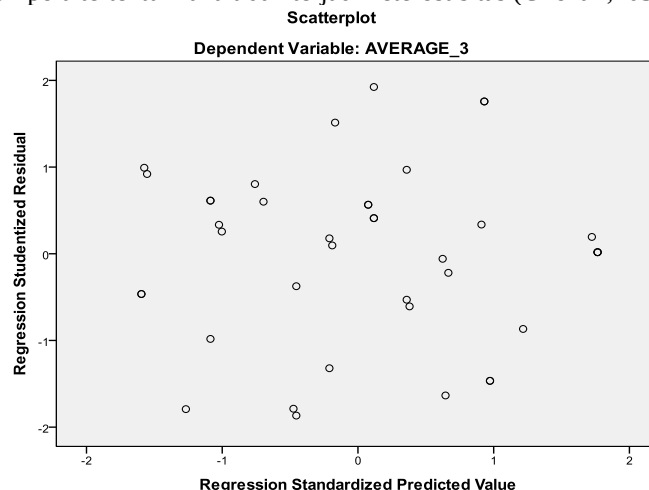
Variabel	VIF	Keterangan
X1	2,521	Tidak ada multikolinieritas
X2	2,521	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data olahan 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variable-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterostisitas (Ghozali;105).



Sumber: Data olahan 2018 spss halaman 13

Gambar 3.Scatter plot

Dari gambar 3 diatas hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang Y. hal ini bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Durbin Watson sebesar 1,987 yang berada pada interval 1.997-2,43 yang berarti tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable disiplin, motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.

Model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,424 + 687X_1 + 11,111X_2$$

Pada persamaan tersebut diutamakan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). adapun arti dari koefisien regresi tersebut

Uji F

Dari hasil pengaruh secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 280,535, sedangkan nilai F_{table} adalah 3,259. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{table}$ dan nilai sig $0,00 < \alpha$ $0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R-square*) yang diperoleh sebesar 0,935. Hal ini berarti bahwa variable kinerja guru dijelaskan oleh pengaruh disiplin dan motivasi kerja 93,5 % sedangkan sisanya 6,5 % dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Uji Parsial (t)

Variable Pengaruh Disiplin

$H^0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai t_{hitung} (14,4000) $> t_{table}$ (1,687) atau nilai signifikansi 0,00 lebih besar dari α $0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Variable Motivasi

$H^0 : \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_2 \neq 0$

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai t_{hitung} (0,67) $< t_{table}$ (1,687) dan nilai signifikan $0,56 > 0,05$ artinya H_2 ditolak motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian pembahasan yang telah dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variable motivasi kerja mempunyai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variable kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. Berdasarkan pengujian secara simultan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kedua variable independen (pengaruh disiplin dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara simultan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kedua variable independen (pengaruh disiplin dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen itu kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. Dari hasil penelitian diketahui bahwa, rendahnya variable perencanaan pengaruh dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. Maka diharapkan dukungan yang tinggi dari sekolah untuk dapat menumbuhkan dukungan yang tinggi dari perusahaan untuk dapat menumbuhkan semangat kerja guru dalam bekerja sehingga guru dapat memaksimalkan pengaruh disiplin untuk bekerja dan pastinya akan meningkatkan kinerja tercapai tujuan sekolah. Perlu di tingkatkan disiplin kerja terhadap kinerja guru salah satunya dengan cara menegakkan kedisiplinan. memberikan contoh yang baik bagi guru dan menjaga hubungan baik antara sesama guru

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa, rendahnya variabel perencanaan pengaruh dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. Maka diharapkan dukungan yang tinggi dari sekolah untuk dapat menumbuhkan dukungan yang tinggi dari perusahaan untuk dapat menumbuhkan semangat kerja guru dalam bekerja sehingga guru dapat memaksimalkan pengaruh disiplin untuk bekerja dan pastinya akan meningkatkan kinerja tercapai tujuan sekolah. (2) Perlu di tingkatkan disiplin kerja terhadap kinerja guru salah satunya dengan cara menegakkan kedisiplinan, memberikan contoh yang baik bagi guru dan menjaga hubungan baik antara sesama guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Erlangga.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Buhler. (2007;216-218) *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Chandra. (2016). *Menjelaskan SPSS*. Bandung
- Dale Yoder. (2012). Manajemen MSDM Adalah Ilmu dan Seni. *Jurnal MSDM Vokasi*. Vol 2 nomor 2. April 2012
- Engkay Karwati. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol.11 No 2, oktober 2010.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 17*. Cetakan Kelima Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program UNDI SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS Semarang*. Universitas Diponegoro
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.Yogyakarta.
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haryusanto. 2012. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2 nomor 2. Juni 2012
- Herlie. 2010. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 nomor 4 juli 2013
- Herawan, Endang dan Nani Hartini. 2013. *"Manajemen Tenaga Pendidikan Kependidikan"* *Manajemen Pendidikan (Tim Dosen Administrasi*
- Hdy Sutrisno. (2012). faktor Yang Penting Disiplin Guru Sejalan Menengah Kejuruan. *jurnal Pendidikan Vokasi*, VOL 12 Nomor 2 JUNI 2012
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara AA. Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muhyi 2011; 200 volume 5, nomor 1, Januari 2016
- Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pribadi. T. Aryo. 2013. pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PDAM kota Malang). Universitas Brawijaya (UB). *jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Third Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiono (2012) *Metode SPSS*. Bandung. alfabeta
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Tiwilung, Jaclyen. (2013). pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada PT. PLN (persero) wilayah VII Manado. *jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Tukiyo. (2015). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*.
- Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.